

## **MISE A PIED CONSERVATOIRE**

Lorsque le salarié a commis une faute d'une gravité telle qu'elle ne peut permettre, sans trouble pour la vie de l'entreprise, son maintien dans ses fonctions, l'employeur a la possibilité, dans l'attente de la sanction définitive, de prononcer une mise à pied avec effet immédiat : c'est la mise à pied conservatoire. Elle ne peut être confondue avec la mise à pied disciplinaire (article R 1332-3 du Code du Travail) .

### **PROCEDURE**

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire, mais une simple mesure provisoire. L'employeur a donc la faculté de pouvoir la notifier sur-le-champ, sans respecter la procédure d'entretien préalable. Elle n'a pas non plus à être notifiée au salarié par lettre recommandée. Cependant l'employeur doit préciser dans la lettre notifiant la mise à pied que celle-ci est prononcée dans l'attente d'une sanction définitive. Dans le cas contraire, celle-ci sera considérée comme une sanction définitive soumise à la procédure disciplinaire et aux règles régissant les sanctions disciplinaires.

### **INCIDENCE DE LA SANCTION PRONONCEE**

S'il s'agit d'un licenciement pour faute grave, reconnue comme telle par un juge, la mise à pied conservatoire n'a pas à être rémunérée. En revanche, si elle n'est suivie d'aucune sanction disciplinaire ou d'une sanction moindre qu'un licenciement pour faute grave, la mise à pied conservatoire ne peut entraîner aucune perte de salaire. Si elle est suivie d'un licenciement pour faute grave, mais que le juge écarte l'existence de celle-ci, l'employeur doit verser au salarié la rémunération correspondant à la période de mise à pied (cass. 26/11/1987).

### **MISE A PIED DISCIPLINAIRE**

Une mise à pied disciplinaire est une suspension provisoire du contrat de travail sans rémunération. Bien qu'ayant une incidence sur la rémunération, ce n'est pas une sanction pécuniaire illicite car la perte de salaire n'est que la conséquence de la suspension du travail.

### **CONDITIONS DE VALIDITE**

La mise à pied doit être de courte durée (maxi 8 jours) et justifiée par une faute du salarié. Elle peut être prononcée même si la convention collective ou le règlement intérieur ne la prévoient pas. Il en serait autrement si, en revanche, ils l'excluaient.

### **PROCEDURE**

Aucune sanction définitive de mise à pied ne peut intervenir sans observation de la procédure applicable en cas de sanction disciplinaire. Le salarié mis à pied ne saurait donc être privé de son salaire sans avoir été convoqué à un entretien préalable. La sanction doit être notifiée par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

### **CONTRÔLE DE LA MISE A PIED**

C'est au Conseil de prud'hommes d'apprécier si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier la sanction. Le juge ne peut réduire la mise à pied mais seulement l'annuler si elle est irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute commise.

### **MISE A PIED D'UN REPRESENTANT DU PERSONNEL**

Elle entraîne la suspension du contrat de travail. Toutefois la mise à pied disciplinaire n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat des représentants du personnel (cass. 23/6/1999).

### **MISE A PIED ECONOMIQUE**

En cas de suspension d'activité, l'employeur a le devoir de mettre en chômage partiel une partie de son personnel après consultation du CE (ou à défaut des DP). Les salariés touchés par une telle mesure sont considérés comme mis à pied pour raison économique.

### **CONSEQUENCES**

L'employeur est tenu de reprendre le salarié à l'issue de la période de chômage temporaire aux mêmes conditions et sans qu'il y ait interruption de l'ancienneté. Le refus du salarié d'accepter une mise à pied économique de longue durée constituerait une rupture du contrat de travail imputable à l'employeur, de même que le refus du salarié d'accepter la mise à pied éco-

nomique.

### **VERSEMENT DES ALLOCATIONS DE CHOMAGE PARTIEL**

La mise à pied économique donne droit dans les mêmes conditions que la réduction de l'horaire de travail au bénéfice des allocations de chômage partiel.

### **MISE A PIED PREALABLE AU LICENCIEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

En cas de faute grave commise par un représentant du personnel, un RS ou DS, l'employeur a la possibilité de prononcer une mise à pied conservatoire immédiate en attendant la décision de l'inspecteur du travail relative au licenciement.

### **CONSEQUENCES**

La mise à pied entraîne la perte de salaire, le droit d'exercer l'activité professionnelle et les fonctions de représentation du personnel ; l'entrée dans l'entreprise peut être interdite. Toutefois le représentant mis à pied reste électeur et éligible.

### **PROCEDURE**

La consultation du CE a lieu dans un délai de 10 jours à compter de la date de mise à pied. La demande d'autorisation est présentée au plus tard dans les 48 heures suivant la délibération du CE. S'il n'y a pas de CE, cette demande est présentée sous 8 jours à compter de la date de mise à pied.

### **CONTRÔLE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL**

Il doit, sauf nécessité d'une enquête, faire connaître sa réponse dans les 8 jours. Un défaut de réponse équivaut à un refus d'autorisation de licenciement.

Deux hypothèses sont alors à considérer :

- Il y a autorisation de licenciement : l'employeur peut prononcer le licenciement immédiatement sans préavis et

sans devoir verser d'indemnités pour la période de mise à pied sauf si, sur instance en justice du salarié, il était établi qu'il n'y avait pas de faute grave justifiant la mise à pied et le licenciement sans préavis ;

- Il y a refus d'autorisation de licenciement : la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit (cass. 23/6/1999) ; le représentant du personnel doit être immédiatement réintégré dans l'entreprise et son salaire versé pour toute la durée de la mise à pied. L'obligation de réintégration joue même s'il y a recours hiérarchique et le défaut de réintégration (voie de fait et délit d'entrave) conduirait le juge des référés à prononcer une ordonnance de réintégration sous astreinte. Par ailleurs l'employeur doit dans ce cas accepter la réintégration de ce dernier dans son emploi et non dans un emploi similaire (cass. 18/11/1998).



# Les Fiches Techniques

## Les Mises à pied

36

**Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)**



**Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)**

Escalier A  
2ème étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97  
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr  
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :  
Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Imprimé par nos soins



CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

### Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

Parution avril 2011